

## Donne e sicurezza sul lavoro

L'attenzione alle differenze di genere come segno distintivo di una normativa che guarda alle specificità delle lavoratrici

**L**e donne sono diverse dagli uomini, anche sul lavoro. Hanno diverse esigenze, diverso approccio al mestiere, diversa sensibilità e sono esposte ad altri rischi. Le statistiche Inail, per esempio, dicono che le donne sono in generale meno colpite degli uomini dagli infortuni sul lavoro, ma per loro rappresenta un pericolo maggiore la strada che le porta da casa al lavoro o viceversa: gli incidenti in itinere sono la causa di oltre la metà dei casi mortali femminili.

Per queste ragioni le differenze di genere sono entrate a pieno titolo nella normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, sia a livello comunitario, sia a livello nazionale. Il Testo Unico sulla sicurezza, infatti, introduce uno specifico riferimento alla differenza di genere, cui va prestata, da parte dei datori di lavoro, particolare attenzione nelle attività di formazione, prevenzione e gestione dei rischi. La nuova considerazione della donna lavoratrice consente di considerare anche l'esistenza di fenomeni discriminatori all'interno dell'organizzazione del lavoro e l'impatto discriminatorio che alcune scelte organizzative possono avere. Una nuova visione è concepita verso i problemi di stress correlato al lavoro delle donne, con un occhio alle incombenze casalinghe e familiari.

Le pari opportunità e la garanzia della tutela delle donne sono perseguite anche dall'attività delle Consigliere di parità, nazionali e locali, che puntano a rafforzare la cultura di un approccio differenziato alle problematiche delle donne lavoratrici.

s i c u r a m e n t e



CONSIGLIERA DI PARITÀ. UNO STRUMENTO IN PIÙ  
PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI.

Cerca la più vicina a te:

[www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale](http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale)

Numero Verde 800 196 196



CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE DI LAVORO

**Campagna di Comunicazione sulla sicurezza e la tutela del lavoro  
al femminile: il ruolo attivo delle Consigliere di Parità  
"Sicuramente Noi", promossa dal Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

## SOMMARIO

**pagina**

- 2** Le donne e gli infortuni sul lavoro
- 4** La normativa italiana guarda alla parità
- 7** Le Consigliere di parità: competenza ed esperienza al servizio delle lavoratrici
- 8** "Sicuramente Noi", una campagna per le donne che lavorano

## Le donne e gli infortuni sul lavoro

Donne meno colpite degli uomini sul lavoro.  
Il pericolo per loro è sulla strada per raggiungere casa o ufficio

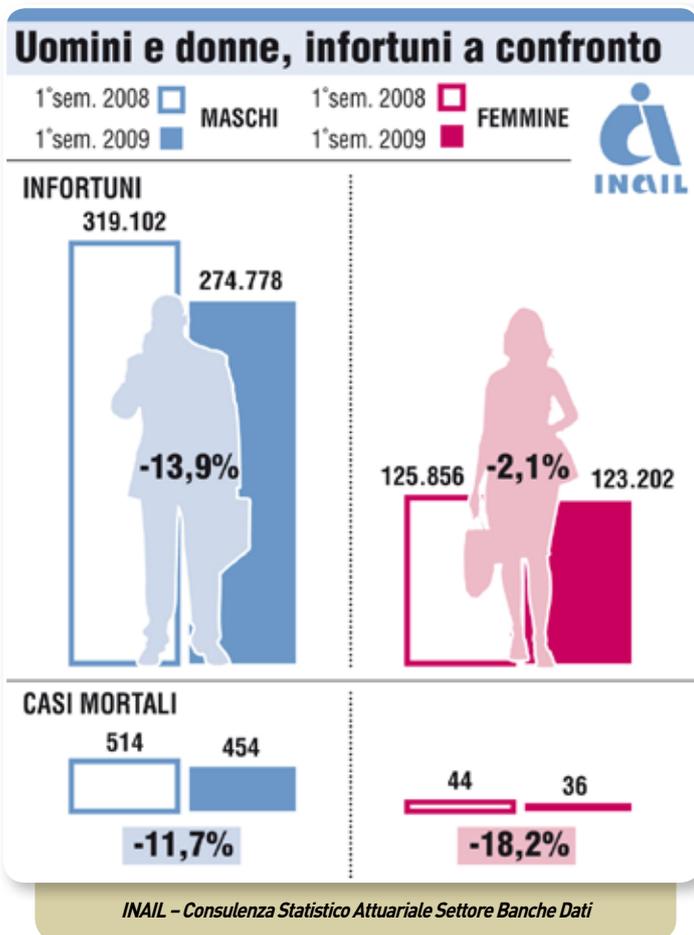
**L**e donne subiscono, in media, meno infortuni degli uomini sui luoghi di lavoro. Ma il vero pericolo per loro è la strada: lungo il tragitto che le porta da casa al lavoro e viceversa, infatti, si concentra oltre la metà dei casi mortali che colpiscono le donne lavoratrici. I dati sono stati raccolti e analizzati in un'indagine realizzata dall'Inail: secondo l'Istituto su un totale di 875.144 incidenti denunciati nel 2008, soltanto 250.674 hanno riguardato le lavoratrici (pari al 28,6%). Gli episodi mortali, invece, sono risultati 87 su un totale di 1.120, pari al 7,8%.

L'incidenza, però, cambia moltissimo se si considerano soltanto gli incidenti

in itinere, ovvero quelli che si verificano lungo il percorso tra casa e lavoro: in questo caso, infatti, su 98.962 infortuni complessivi, il 47,6% ha riguardato le donne (una percentuale superiore a quella delle donne occupate). E ancora: il 18,2% dei 286 incidenti mortali avvenuti in itinere nel 2008 ha colpito le donne. Si è trattato di 52 casi di decesso.

“La spiegazione di questo andamento risiede nel tipo di attività in cui le donne sono più impegnate”, spiega Andrea Bucciarelli, esperto statistico dell'Istituto. “Le donne, infatti, lavorano prevalentemente nei servizi – nella Pubblica Amministrazione, nella sanità, nei servizi alle famiglie – e cioè in settori tradizionalmente meno pericolosi dell'industria, come la metalmeccanica e le costruzioni, per esempio, oppure dell'agricoltura, che sono comparti ad elevata presenza maschile. Peraltro – continua Bucciarelli – anche quando sono impiegate nell'industria, alle donne vengono ancora per lo più affidati compiti amministrativi, raramente si trovano a diretto contatto con le attività più pericolose”. Nell'industria, secondo le statistiche Inail, le donne rappresentano il 21,6% degli occupati e subiscono il 10,6% degli infortuni, mentre nell'agricoltura sono il 30,1% degli occupati e hanno subito il 22,3% degli incidenti. Nei servizi, le donne occupate sono il 48,6%, con una incidenza infortunistica del 43,8%. In agricoltura, gli infortuni che hanno colpito le donne, nel 2008, sono stati 11.819, i casi mortali 6; nell'industria e nei servizi, gli incidenti sono stati 216.668, i decessi 74; nell'amministrazione statale 22.187 gli infortuni, 7 i casi di morte per le donne. La crisi economica, conclamatasi nel 2009, ha determinato una flessione dell'attività soprattutto industriale e ha, conseguentemente, portato alla diminuzione degli infortuni soprattutto maschili, con un decremento del 13,9% degli incidenti tra gli uomini, dai 319.102 del primo semestre 2008 ai 274.778 del primo semestre 2009 (ndr. i dati per

Continua a pagina 3

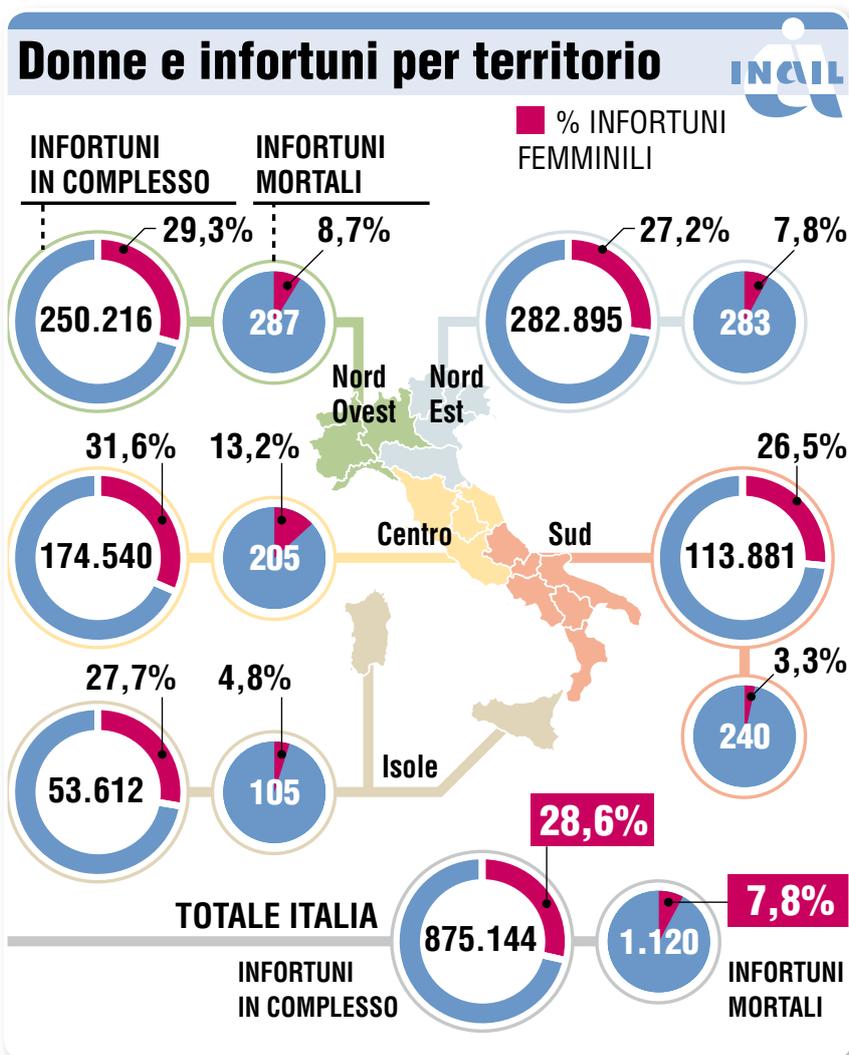


## Le donne e gli infortuni sul lavoro

l'intero anno 2009 saranno diffusi, per la prima volta, dall'Inail tra pochi giorni); i casi mortali maschili sono diminuiti dell'11,7% (dai 514 dei primi sei mesi 2008 ai 454 dello stesso periodo 2009). Per le donne si è registrato un calo degli incidenti sul lavoro del 2,1% complessivo, dai 125.856 infortuni del primo semestre 2008 ai 123.202 del primo semestre 2009; mentre l'arretramento dei casi mortali è stato molto significativo, pari a -18,2%, dai 44 casi registrati nel primo semestre 2008 ai 36 della prima metà del 2009.

I comparti in cui gli infortuni sul lavoro colpiscono prevalentemente le donne

sono il lavoro domestico e la sanità: tra colf e badanti, infatti, l'89,3% degli infortuni riguarda le donne, mentre nel settore sanitario è il 74,5% degli infortuni totali a concentrarsi tra le lavoratrici. Va considerato che si tratta di settori ad alta concentrazione femminile. Pur restando ampiamente al di sotto dell'incidenza media di infortunio tra gli uomini, infine, l'aumento negli ultimi anni dell'occupazione femminile in misura superiore a quello maschile ha, comunque, portato con sé anche un aumento percentuale degli incidenti femminili sul complesso, passati dal 2005 al 2008 dal 26,6% del totale al 28,6%.



INAIL - Consulenza Statistico Attuariale Settore Banche Dati

## La normativa italiana guarda alla parità

### Il Testo Unico in linea con la Strategia Europea: più attenzione alle differenze di genere

La normativa italiana, recentemente riformata, si muove in linea con la Strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012: "Migliorare la qualità e produttività del lavoro". L'indirizzo europeo sottolinea, in particolare, il crescente numero di lavoratrici e le differenze fondamentali tra la vita lavorativa delle donne e quella degli uomini, differenze che influiscono sulla rispettiva salute e sicurezza. In quest'ottica, le differenze di genere nelle condizioni di lavoro

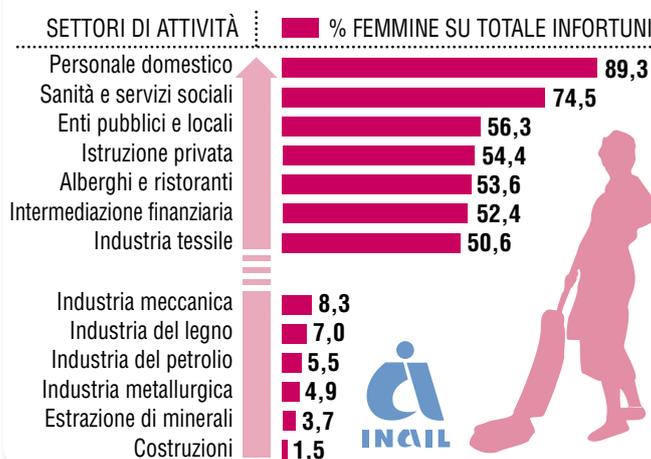
impongono ai soggetti obbligati di diversificare la programmazione e l'attuazione di misure protettive negli ambienti di lavoro, al fine di assicurarne l'efficacia, sia per le donne che per gli uomini.

L'organizzazione del lavoro richiesta deve essere strutturata tenendo conto del tipo effettivo di lavoro che viene svolto dalle donne e dagli uomini e delle differenze nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio. Allo stesso tempo, l'Europa eviden-

#### Donne e infortuni per attività economica

RAMI DI ATTIVITÀ	% FEMMINE SU TOTALE OCCUPATI	% FEMMINE SU TOTALE INFORTUNI
 Agricoltura	30,1%	22,2%
 Industria	21,6%	10,6%
 Servizi	48,6%	43,8%
<b>TOTALE</b>	<b>39,9%</b>	<b>28,6%</b>

#### INCIDENZA INFORTUNISTICA FEMMINILE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA



INAIL - Consulenza Statistico Attuariale Settore Banche Dati

## La normativa italiana guarda alla parità

zia come non sia possibile migliorare la salute e sicurezza sul lavoro delle donne senza tener conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società, per contrastare i quali occorre favorire in ogni Stato membro attività per l'eguaglianza. È per questa ragione che indirizzi politici in settori apparentemente distanti dalla salute e sicurezza sul lavoro, le iniziative di salute pubblica o di responsabilità sociale delle imprese, finiscono per essere determinanti per fornire concretezza alla considerazione delle differenze di genere. Favorire la partecipazione delle donne ai processi decisionali che determinano gli indirizzi delle imprese pubbliche e private, per esempio, è una delle vie maestre per promuovere la parità di diritti e trattamento delle donne nei luoghi di lavoro.

Ai Paesi dell'Unione Europea è chiesto, prima di tutto, di esaminare le circostanze che caratterizzano la propria realtà nazionale per quanto riguarda il genere e la salute e sicurezza sul lavoro, in modo da pianificare interventi adeguati, che guardino alle differenze tra i sessi. Inoltre, va considerato che le donne non costituiscono gruppi omogenei, né svolgono sempre lavori femminili.

### **ESPRESSO RIFERIMENTO ALLA DIVERSITÀ TRA UOMO E DONNA E NUOVI RISCHI**

Le linee guida indicate dall'Europa sono state concretamente affrontate nell'ambito del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro (il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81), che interviene in modo nuovo in materia di valutazione da parte del datore di lavoro di tutti i rischi presenti nel proprio ambiente di lavoro, adempimento che costituisce il primo passo di tutte le incombenze di salute e sicurezza. La formulazione dell'articolo 28, infatti, obbliga il datore di lavoro a valutare i rischi "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere". Viene introdotto, dunque, un espresso riferimento sulle differenze tra uomini e donne che legittima il riconoscimento di

nuovi rischi e consente di porre attenzione sull'esistenza di fenomeni discriminatori all'interno delle organizzazioni del lavoro e sull'impatto discriminatorio che alcune scelte organizzative possono avere.

### **NEL "CORPUS" DELLA LEGISLAZIONE ITALIANA POTENZIATA LA TUTELA DELLA DONNA**

In realtà, il Testo Unico si colloca in modo coerente in un quadro di legislazione del lavoro ormai consolidato nel nostro ordinamento, che guarda con attenzione alle possibili problematiche legate alla diversità di genere: a partire dal decreto legislativo n. 216/2003, di attuazione della direttiva comunitaria 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. E presuppone l'integrale applicazione e il rispetto delle disposizioni a tutela delle donne e dirette a vietare discriminazioni ai loro danni: la legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"; la legge 10 aprile 1991, n. 125 sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"; il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, cosiddetto "Testo Unico per la maternità e la paternità"; il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In questa cornice, le previsioni del Testo Unico si pongono l'obiettivo di migliorare e differenziare ulteriormente la tutela delle donne, non limitandola all'individuazione di condotte vietate, bensì finalizzandola alla considerazione diversificata delle condizioni di lavoro e di rischio delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, per permettere una valutazione dei pericoli davvero completa e, a valle di essa, l'adozione da parte delle imprese pubbliche e private di misure organizzative coerenti, efficaci, più idonee a tutelare le donne. Si tratta di un approccio successivamente confermato anche nel "correttivo" al Testo Unico, dove si prevede una specifica evidenza dei dati relativi alle differenze di genere nell'ambito dei flussi che costituiranno il Sistema Informativo Nazionale per la Sicurezza (SINP), strumento centrale per il

## La normativa italiana guarda alla parità

monitoraggio e la programmazione delle iniziative pubbliche di prevenzione (art. 8 del Testo Unico), e la partecipazione delle Pari opportunità ai lavori della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6 del Testo Unico), organo tripartito al quale sono attribuiti compiti essenziali per l'elaborazione di provvedimenti attuativi.

### LE AZIONI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

Più in concreto l'attività della Rete delle Consigliere di parità e dei partner istituzionali in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è ispirata alla declinazione del concetto di differenza di genere nella diverse fattispecie di rischio. Per esempio, quello legato allo stress lavoro-correlato. L'articolo 2 del Testo Unico riprende la definizione di salute dell'Organizzazione mondiale della Sanità come "lo stato completo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità". In questa chiave, la valutazione dei fattori di stress con particolare attenzione alla donna ha sollevato un grande interesse, nella diversa considerazione delle reazioni di adattamento, delle tensioni fisiche e mentali derivanti dalle caratteristiche fisiche e psico-sociali del lavoro, che interagiscono con eventi stressanti della vita extra-lavorativa e familiare. Tali reazioni, infatti, sono determinate dalla tipologia "psicobiologica" dell'individuo. In questo senso, azioni pratiche della Consigliera nazionale di parità Alessandra Servidori sono state: la costituzione di un tavolo tecnico di studio con gli ispettorati del lavoro per affrontare il tema della salute e sicurezza del lavoro con particolare riferimento al lavoro femminile; accordi di cooperazione strategica con Comitato pari opportunità della Lega italiana Lotta contro i tumori a tutela dei malati oncologici, con il Comitato pari opportunità della Croce rossa italiana e con il Comitato pari opportunità dell'Inail; l'adesione alla campagna informativa del ministero del Lavoro sul lavoro femminile.

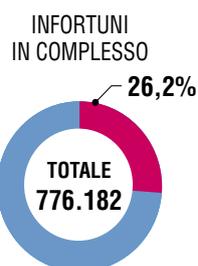
### UNA DIVERSA GESTIONE DELLA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il Testo Unico impone ai soggetti obbligati in materia di sicurezza un approccio ai temi della prevenzione negli ambienti di lavoro che tenga conto delle differenze e delle disuguaglianze legate al genere, in piena coerenza con le logiche delle direttive e delle strategie comunitarie. La legislazione italiana ribadisce che il lavoro, la sua organizzazione e le attrezzature per svolgerlo devono essere concepiti per adattarsi alle persone e non viceversa e impone ai datori di lavoro di procedere a una gestione dei rischi sensibile alle differenze tra uomo e donna. In concreto, vanno considerate problematiche più vaste legate alle circostanze di lavoro, quali le molestie sessuali, la discriminazione e la partecipazione al processo decisionale in azienda da parte delle donne e devono essere individuati pericoli e problemi per la salute che hanno maggiore rilevanza, statistica o probabilistica, per le donne.

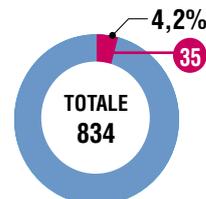
### Donne e infortuni per tipologia



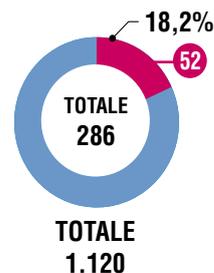
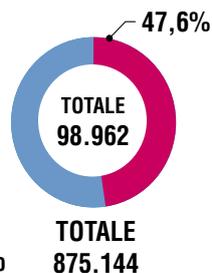
IN OCCASIONE DI LAVORO



INFORTUNI MORTALI



IN ITINERE



XX Dato assoluto

% FEMMINE SUL TOTALE

28,6%

7,8%

INAIL - Consulenza Statistico Attuariale Settore Banche Dati

## Le Consigliere di parità: competenza ed esperienza al servizio delle lavoratrici

### Compiti e funzioni a livello nazionale, regionale e provinciale

La Consigliera di parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Si tratta di una figura istituzionale che nasce nel 1984, ma i suoi compiti sono stati, via via, aggiornati con interventi normativi nel 1991, nel 2000 e nel 2006, con il cosiddetto Codice delle Pari Opportunità. Nella tutela dei principi di parità, opera accanto alla Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna e al Comitato per l'imprenditoria femminile presso il Dipartimento per le Pari opportunità e al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici presso il ministero del Lavoro, oltre che agli organismi istituiti dai contratti collettivi.

Le Consigliere sono professioniste con specifiche competenze ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile e normative sulle pari opportunità. La legge prevede che l'ufficio sia istituito a livello nazionale, regionale e provinciale: una figura ben radicata sul territorio, di cui conosce esigenze e specificità, capace di interpretare il necessario dialogo fra istanze locali e amministrazione centrale. Le Consigliere collaborano con gli Assessorati al Lavoro e alle Pari Opportunità degli Enti territoriali e sono componenti degli organismi locali deputati a realizzare le politiche attive del lavoro (Commissioni tripartite, Tavoli di partenariato, Commissioni di parità, Commissione per l'impiego).

La legge prevede una Consigliera di Parità titolare e una supplente, nominate con decreto del ministro del Lavoro di concerto con il ministro per le Pari Opportunità previa designazione, per le Consigliere territoriali, degli Enti locali. Il mandato ha durata quadriennale, rinnovabile una sola volta.

Le Consigliere intraprendono ogni iniziativa utile per realizzare la parità nelle condizioni di lavoratori e lavoratrici: rilevano situazioni di squilibrio di genere, violazioni alla normativa in materia di pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni; promuovono progetti e assicurano la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto

agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di parità; sostengono le politiche attive del lavoro sia da parte dei soggetti pubblici che privati; diffondono la conoscenza e lo scambio di buone prassi d'informazione e formazione culturale; verificano i risultati dell'attuazione del Codice per le Pari Opportunità. Nello svolgimento di questi compiti, operano in qualità di pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'Autorità giudiziaria.

Attualmente la Consigliera nazionale di parità è Alessandra Servidori. Svolge tutte le funzioni e le attività proprie delle Consigliere di parità, ma ha legittimazione processuale per i casi di discriminazione collettiva e di rilevanza nazionale. La legge riserva una quota del "Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consigliere di parità" all'attività della Consigliera nazionale che dovrà impegnarla anche per il funzionamento e i programmi di attività della Rete nazionale. La Consigliera nazionale svolge una continua azione di coordinamento fra tutte le Consigliere dislocate sul territorio. Le disponibilità finanziarie su cui può far conto sono determinate annualmente, con decreto a firma congiunta del ministro del Lavoro e del ministro per le Pari Opportunità; effettua una programmazione delle iniziative e attività da realizzare in via prioritaria nel pieno rispetto delle indicazioni di legge. Il suo mandato istituzionale prevede che mantenga costanti ed efficaci rapporti con altri ministeri e organi istituzionali, partecipando costantemente a tavoli di studio e commissioni; che presenti progetti presso altri organismi nazionali competenti in tema di occupazione, formazione e conciliazione; che predisponga pareri su emendamenti di legge e in materia di diritto antidiscriminatorio e pari opportunità; aggiorni la banca dati su discriminazioni e attività di conciliazione extragiudiziarie; partecipi alle attività comunitarie e internazionali. La Consigliera è componente del Comitato nazionale di parità e del Collegio istruttorio; partecipa ai Comitati di sorveglianza sui Fondi strutturali; è referente del Tavolo tecnico insieme agli Ispettori del lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro in ambito femminile.

## “Sicuramente Noi”, una campagna per le donne che lavorano

**S**icurezza sul lavoro, donne, stress, discriminazioni hanno un denominatore comune, finalmente riconosciuto nell'articolo 28 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta del riconoscimento delle differenze di genere in una nuova visione del lavoro introdotta dal provvedimento, che supera la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce un'innovazione nella valutazione del rischio connesso alle differenze tra i sessi.

L'innovazione legislativa recepisce e si allinea all'orientamento europeo e internazionale incentrato sulla promozione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e che colloca il tema della differenza di genere in un'ottica di prospettiva confermata nel Piano Strategico 2007/2012 dell'Unione Europea.

La campagna promossa dal ministero del Lavoro “Sicuramente Noi” si pone l'obiettivo di informare i cittadini, e in particolare le donne che lavorano, sul ruolo delle Consigliere di Parità, che in ogni Regione e Provincia svolgono azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia, intervenendo

direttamente a sostegno delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La campagna mette in risalto alcune tra le più comuni situazioni a rischio che le donne lavoratrici si trovano ad affrontare e dover gestire: l'inserimento nel mondo del lavoro, l'avanzamento di carriera, lo stress correlato alla conciliazione lavoro-famiglia, la garanzia di adeguate condizioni di sicurezza.

Il claim “Sicuramente Noi” intorno al quale è costruito lo spot prevede una doppia lettura: è la voce delle donne che dichiarano di aver bisogno di maggiori tutele, ma contemporaneamente è anche la voce delle Consigliere di Parità, che si propongono come strumento concreto per la difesa e il riconoscimento dei diritti e delle differenze di genere. La campagna mette a disposizione di tutte le donne lavoratrici un numero verde da contattare per rintracciare la Consigliera di Parità più vicina alla quale rivolgersi.

Gli obiettivi della campagna d'informazione sono precisi: intende, innanzitutto, diffondere il messaggio attraverso i mezzi di comunicazione maggiormente utilizzati dal target, in virtù di un'alta penetrazione (la televisione), di un'alta affinità (le testate free press) o di entrambe le variabili (affissione, internet, la radio, la stampa periodica), con lo scopo di raggiungere la totalità delle destinatarie e con il massimo dell'efficienza e dell'efficacia. Inoltre, si vuole stabilire un contatto con le donne attraverso i mezzi locali (video-comunicazione nelle stazioni ferroviarie, negli aeroporti, in metro, poster free press, radio locali), con l'obiettivo di coprire indistintamente tutti i capoluoghi di provincia italiani. Viene contestualmente curato in modo significativo il supporto dei mezzi di comunicazione a copertura nazionale come radio, stampa periodica, televisione, cinema e internet.



## COLOPHON

**Il Sole 24 ore Radiocor** Agenzia d'informazione - Registr. Tribunale di Milano n. 853 del 18.12.87

**Direttore responsabile:** Fabio Tamburini

**In redazione:** Barbara Bonomi

**Proprietario ed editore:** Il Sole 24 Ore spa

**Sede legale e redazione:** via Monte Rosa, 91, 20149 Milano - tel. 02.3022.4602-3, fax 02.3022481

**Stampa:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Per L'Inail ha collaborato la Consulenza Statistico Attuariale - Settore Banche Dati

Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno collaborato:

L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità

la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

la Direzione Generale per l'innovazione tecnologica e comunicazione

**Progetto grafico:** Davide Mazzucchi (Studio Mudita, Milano)